

## ACTA Nº 19 DE LA MESA NEGOCIADORA DEL III CONVENIO COLECTIVO

### DE LA CORPORACIÓN RTVE

#### REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES TITULARES

Miguel Ángel CURIESES GAITE (UGT)  
Jesús TRANCHO LEMES (UGT)  
Raúl FERNANDEZ MURCIA (UGT)  
Magdalena CARRERAS GIRALT (UGT)  
Ramón MARTINEZ CORRAL (UGT)  
Eduardo GUTIERREZ RECIO (UGT)  
Salvador FERNANDEZ BERMEJO (UGT)  
José Javier ALVAREZ LOBATO (UGT)  
José Ignacio RODRIGUEZ RUIZ (UGT)  
M<sup>a</sup> Teresa MARTÍN DEL CAZ (CC.OO)  
Eduardo GANDOLFO MOLLA (CC.OO)  
Pilar PEÑARANDA PEÑARANDA (CC.OO)  
Oscar NIETO CALLE (CC.OO)  
Juan ABIAN JACOBO (CC.OO.)  
José MIGUEL MARTINEZ MILLAN (SINDICATO INDEPENDIENTE)  
Angel CARCELES MARQUINA (SINDICATO INDEPENDIENTE)  
Joaquín VALHONDO AVILES (SINDICATO INDEPENDIENTE)  
Jesús JIMENEZ MARTINEZ (SINDICATO INDEPENDIENTE)  
Máximo Pablo RODRIGUEZ RECIO (SINDICATO INDEPENDIENTE)  
José Francisco SANCHEZ PINILLOS (USO)  
Ana SUEIRO ORTIZ DE CANTONAD (USO)  
Carlos SALGADO WERNER (CGT)  
Miguel Angel CHARTE MESA (CGT)

#### REPRESENTANTES DE LA DIRECCION

Paloma URGORRI PEDROSA (DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACION)  
Francisco CASTELLANOS FELIPE (DIRECTOR AREA RELACIONES LABORALES)  
José María GARCIA MEDIANO (DIRECTOR AREA GESTION DE PERSONAL)  
M<sup>a</sup> Paz DE LA FUENTE SALVADOR (SUBDIRECTORA COMPENSACIÓN Y GESTIÓN DEL TALENTO)  
Jesús YECORA CABALLERO (DIRECCION AREA GESTION DE DERECHOS Y REGULACION)

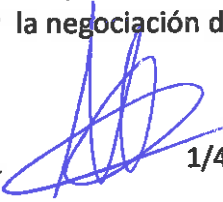
#### SECRETARIO DE ACTAS

Fernando LOPEZ BERNABE (UNIDAD RELACIONES COLECTIVAS)

En Madrid, 13 de marzo de 2019, siendo las 10:00 horas se reúnen en la sala de juntas de la casa D- 106 del Edificio de Prado del Rey (Madrid), las personas relacionadas anteriormente, en calidad de Representantes de los trabajadores y Representantes de la Dirección, para continuar la negociación del III Convenio de la CRTVE, tratándose los siguientes asuntos:



CCOO



1/4



UGT



vto

## CUESTIONES PREVIAS

Los representantes de UGT preguntan a la Dirección acerca del procedimiento de cálculo del importe de la hora de trabajo ordinaria en la CRTVE, con el objeto de poder determinar, asimismo, el importe del descuento que, a los trabajadores que secundaron la huelga del 8 de marzo, se les va a efectuar en la próxima percepción de haberes.

Los representantes de CC.OO. solicitan información acerca del cambio de compañía de seguros, con la que se ha procedido a contratar el Seguro de vida de los trabajadores de la Corporación RTVE (antes era MAPFRE y ahora es Generali). En este mismo sentido, solicitan que los trabajadores, a través de la Intranet Corporativa, puedan tener acceso a las pólizas de seguro de las diferentes anualidades, como podía hacerse hace tiempo. Además CC.OO. ha tenido conocimiento de un litigio impulsado por la compañía MAPFRE contra la CRTVE en virtud del proceso de adjudicación a Generali de la cobertura mencionada y se solicita a la Dirección más información al respecto. En otro orden de cosas, los representantes de CC.OO. solicitan la relación nominal de servicios mínimos decretados para la huelga celebrada el día 8 de marzo desglosada por centros.

Los representantes de CGT dicen haber solicitado por escrito las Actas de la negociación de los servicios mínimos de las huelgas feministas celebradas en los años 2018 y 2019 y que no se les han facilitado por lo que vuelven a solicitarlas.

La Dirección recabará toda la información y documentación solicitadas por la parte social y se la trasladará a los representantes de los trabajadores.

## ORDEN DEL DIA:      Capítulo III: “Sistema de provisión de puestos de trabajo”

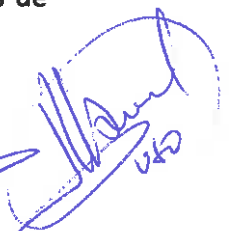
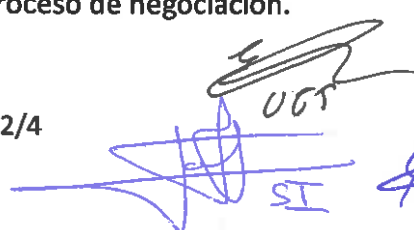
La Dirección hizo hecho entrega a los diferentes sindicatos representados en la Corporación RTVE de un documento de trabajo en el que se especifica la nueva redacción que se pretende introducir del Capítulo III “Sistema de provisión de puestos de trabajo”, dentro del III Convenio y que es objeto de esta negociación.

Estableciendo dicho texto como punto de partida, la Dirección demanda de las diferentes secciones sindicales si, a su parecer, sobre éste texto se podría entablar un proceso de discusión y negociación entre las partes que alumbrara un texto definitivo.

En principio, tanto los representantes de UGT/Sindicato Independiente por un lado, como los representantes de CC.OO. por otro, dicen no estar de acuerdo con el documento entregado por la Dirección y manifiestan que están perfilando un texto que recoge la que, a su parecer, podría ser la redacción de este Capítulo III en el nuevo Convenio. Ambos textos no están terminados y, por lo tanto, dado que tanto la Dirección como los otros sindicatos presentes en esta negociación desconocen los términos de dichos textos no se puede avanzar en el proceso de negociación.



2/4



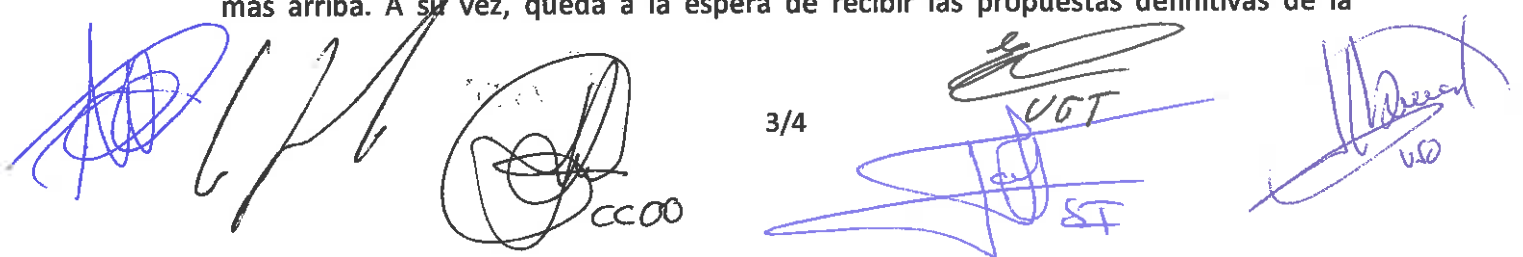
Los representantes de USO manifiestan que el documento facilitado por la Dirección no es perfecto pero sobre su redacción van desgranando y exponiendo a los presentes pequeñas modificaciones, introduciendo matizaciones o eliminando directamente las cuestiones que, a su entender, no debieran aparecer en el texto que se consensúe.

Por su parte los miembros de CGT presentes en esta negociación manifiestan su rechazo de plano al texto facilitado por la Dirección y proponen esperar a que estén terminadas las propuestas sobre las que están trabajando tanto los miembros de UGT/Sindicato Independiente como los representantes de CC.OO., y, estudiar si es posible llegar a un texto que integre las diferentes posturas de los sindicatos presentes en la CRTVE. Sería éste texto integrador el que sirviera de base para intentar llegar, mediante la negociación con la Dirección, a un texto definitivo.

Después de un receso, a las 12:55 se reanuda la sesión. En el espacio de tiempo del citado descanso, la representación de CC.OO. ha hecho llegar a los participantes en la reunión un texto con lo que pudiera ser su propuesta de redacción del Capítulo III. Dado que dicha propuesta se ha trasladado mediante el envío de un fichero en un correo electrónico, y, dado que la Dirección no tiene posibilidades materiales de valorarlo "in situ", ésta se compromete al estudio de dicha propuesta. No obstante, con el fin de avanzar en el proceso de intentar consensuar si quiera alguno de los artículos de los que consta el Capítulo III, objeto de ésta reunión, la Dirección propone reformular su propuesta inicial:

- El **Artículo 10 "Organización del trabajo"**, quedaría redactado de la misma manera que en la primera propuesta enviada por la Dirección, añadiendo únicamente una coetilla al final del párrafo (...y de acuerdo con la normativa que le sea aplicable y de su disponibilidad presupuestaria.)
- El **Artículo 11** pasa a denominarse "**Principios del sistema**", y coincidiría en su redacción con el artículo 12.1 de la propuesta inicial.
- El **Artículo 12 "Provisión de puestos de trabajo"**. Desaparece en la nueva propuesta el punto 12.1 (dado que ahora constituye el nuevo artículo 11); y del resto del artículo quedamos pendiente del estudio y negociación de las propuestas pendientes de perfeccionar por parte de las diferentes secciones sindicales.
- El **Artículo 13** pasa a denominarse "**Información sobre Censos**" (en la primera propuesta éste era el artículo 11 denominado "**Plantillas**"), que queda redactado de manera idéntica y con idéntico contenido en las dos versiones del documento.

La Dirección se compromete a hacer llegar a los representantes de los trabajadores la versión actualizada del documento que recoja las reformulaciones descritas unas líneas más arriba. A su vez, queda a la espera de recibir las propuestas definitivas de la

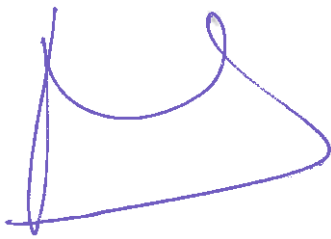


formulación del Capítulo III, que los representantes de UGT/S.I. por un lado y los representantes de CC.OO. por otro, están terminando de perfilar.

Quedan las partes emplazadas a seguir con la negociación objeto de ésta reunión para el próximo día 20 de marzo de 2019.

No habiéndose tratado otros temas, se cierra la sesión. Todo lo que se acredita por la presente acta que firma un representante de la Dirección y un Representante de cada una de las Secciones Sindicales que como Representantes de los Trabajadores participan en esta Comisión de Negociación del III Convenio Colectivo, lo que yo como secretario certifico

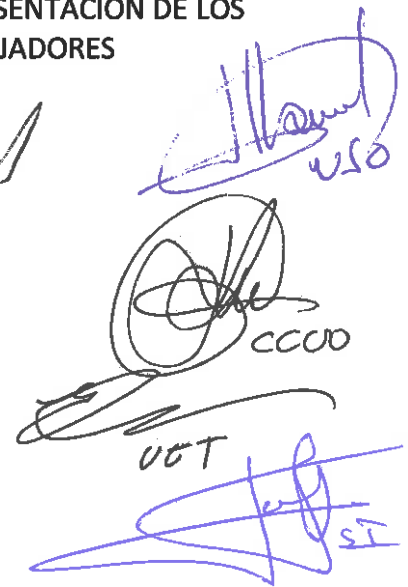
EL REPRESENTANTE DE LA DIRECCION



REPRESENTACION DE LOS  
TRABAJADORES



EL SECRETARIO



UGT

CCOO

S.I.

# PROPUESTA DIRECCIÓN SOBRE CONTRAPROPUESTA CCOO sobre contrapropuesta DIRECCIÓN 12-3-2019

**NEGRO Y MORADO:** Texto Dirección

**Verde** Texto II Convenio UGT-SI- CCOO-CGT

**ROJO:** Contrapropuesta CCOO

**AZUL:** Contrapropuesta UGT-SI- CCOO-CGT

**NARANJA:** Contrapropuesta CGT apoyada por CCOO

## Capítulo III.-Sistema de provisión de puestos de trabajo

### Principios informadores

Los principios que se describen a continuación informarán la normativa del Convenio Colectivo sobre la provisión de puestos de trabajo, que desarrollará un plan de carrera, buscando la simplificación del procedimiento para agilizar el proceso.

Sistema de provisión de puestos de trabajo. Principios:

1. Se garantizarán los principios de publicidad, mérito y capacidad en la cobertura de los puestos de trabajo.
2. Se garantizará el principio de igualdad de trato y oportunidades con el fin de eliminar o corregir toda forma de discriminación por razón de sexo.
3. Se garantizará la participación de los representantes de los trabajadores en las pruebas selectivas que se realicen.
4. Se tendrá en cuenta el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar.
5. Las víctimas de violencia doméstica que tengan acreditado haber ejercitado las acciones cautelares pertinentes tendrán derecho preferente en la provisión de puestos de trabajo de su ocupación tipo y/o ámbito ocupacional que supongan un traslado geográfico.
6. Salvo en el supuesto descrito en el apartado 5 y los traslados convenidos, el principio rector en todos los procesos selectivos será el de la idoneidad o mejor adecuación del candidato al perfil y requerimientos del puesto de trabajo.
7. Los procesos de provisión deberán permitir una rápida cobertura lo más ágil y rápida posible de los puestos ofertados.

## Artículo 10. Organización del trabajo y sistema de provisión de puestos de trabajo

Dentro de las competencias sobre la ordenación y organización de los recursos que le otorga el Estatuto de los Trabajadores, corresponde a la dirección de la empresa determinar la estructura y distribución de la

plantilla de RTVE, en base a criterios de racionalización y optimización de recursos, con el fin de garantizar su adecuación a las necesidades productivas, técnicas o de desarrollo organizativo.

El dimensionamiento y distribución de la plantilla para el periodo de duración del convenio se define con un catálogo de puestos de trabajo adjunto en el anexo XX. Las vacantes que de acuerdo a este dimensionamiento se generen serán causales del proceso de selección, al que se le dará debida publicidad.

Con carácter previo a la creación y puesta en marcha del nuevo puesto informará al CI sobre: localidad, área, número de puestos, personal afectado, retribución, grupo, dependencia orgánica y ámbito funcional.

### **Artículo 11. Plantillas y Puestos de Trabajo.**

Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la empresa entregará al CI y a todos los sindicatos con presencia en el mismo, mediante un soporte informático adecuado para el tratamiento de datos y trimestralmente, la relación de trabajadores, con los siguientes datos:

- Apellidos, nombre, sexo y DNI y fecha de nacimiento.
- Fecha de ingreso en la empresa.
- Grupo profesional, ámbito ocupacional, ocupación tipo y nivel retributivo.
- Antigüedad en el grupo profesional y antigüedad a efectos de trienios y en el nivel salarial.
- Centro de trabajo y unidad orgánica a que estén adscritos, explicitando las funciones de los puestos polivalentes y el complemento de cada puesto de trabajo.
- Situación laboral (fijo, indefinido, contratado, excedente, etc.)
- Nivel de responsabilidad o mando orgánico o directivo.
- Interinos: trabajador a quien sustituyen y causa.

Los representantes de los trabajadores sólo podrán utilizar tal información para el cumplimiento de sus tareas de representación y deberán guardar sigilo profesional sobre la misma. La plantilla o relación ordenada de puestos de trabajo y personas se entregará mediante soporte informático adecuado para el tratamiento informático a la RLT trimestralmente por centro y localidad.

**Puesto de trabajo:** Es el conjunto de funciones, actividades, tareas y/o responsabilidades, encomendadas a un trabajador, con objeto de conseguir un resultado concreto que se debe incorporar dentro de los objetivos generales de la organización.

**Descripción de Puesto:** Constituye el detalle pormenorizado de las características de cada puesto, las funciones y normas a cumplir.

**Perfil del Puesto** Comprende las competencias requeridas de cada puesto, las características personales, técnicas o profesionales que requiere tener el ocupante del puesto, como es la formación técnica y/o profesional, experiencia, conocimientos, aptitudes, incluyendo la condición ambiental y riesgos del puesto.

**Análisis y valoración de Puestos:** Comprende el análisis de los contenidos organizativos, expresados en la descripción del puesto, sobre el cual se determina su importancia relativa dentro de la organización, por medio de la aplicación de los factores de competencias, solución de problemas y responsabilidades, mediante los cuales se asigna el nivel de complejidad en la escala salarial (Nivel de complemento).

Es el procedimiento por el cual se organizan los puestos de acuerdo a su naturaleza, importancia relativa de sus contenidos en la organización y nivel de responsabilidad que ocupan, de forma que facilite la definición y aplicación de políticas de gestión de los recursos humanos.

La amortización de las plazas, siendo competencia organizativa de la empresa, estará al cumplimiento de los acuerdos sobre plantillas existentes en la CRTVE.

## Artículo 12.- Provisión de puestos de trabajo

La provisión de puestos de trabajo con personal sujeto al ámbito de aplicación del convenio que sea necesario cubrir se realizará de acuerdo con lo establecido en el presente convenio colectivo, y dentro del marco normativo vigente que sea de aplicación a RTVE en materia laboral y presupuestaria. ~~Estos procedimientos no son aplicables por su naturaleza a la movilidad funcional.~~

~~El procedimiento de traslados junto con la movilidad funcional serán los procedimientos permanentes y ordinarios de cobertura de puestos.~~

La determinación de los puestos que se oferten en cada uno de los procesos de provisión se realizará de acuerdo con las competencias y criterios relativos a la organización del trabajo que decida la dirección de la empresa.

### 12.1 Principios del sistema

~~Los procesos de provisión responderán a los principios de publicidad, libre concurrencia, mérito y capacidad.~~

~~Garantizarán la igualdad de trato y oportunidades con el fin de corregir cualquier forma de discriminación.~~

~~Tendrá en cuenta el Plan de Igualdad y Conciliación de la vida laboral, personal y familiar. (azul)~~

~~El principio rector en todos los procesos selectivos será el de la idoneidad o mejor adecuación del candidato al perfil y requerimientos del puesto de trabajo. (Anexo X)~~

~~Los procesos de provisión deberán permitir una cobertura lo más ágil y rápida posible de los puestos ofertados.(azul)~~

~~La representación de los trabajadores participará en las pruebas selectivas que sea preciso realizar.~~

### 12.2 Procedimientos

La provisión de plazas de carácter estructural cuya cobertura sea necesaria se realizará de acuerdo con los siguientes procedimientos y orden:

- Traslado
- Promoción/Cambio de ocupación tipo
- Reingreso de excedentes
- Nueva incorporación
- Contratación directa

Las plazas que no se cubran mediante un proceso de traslados se podrán cubrir mediante promoción/cambio de ocupación tipo. En caso de no cubrirse tampoco por este procedimiento se pasará a la fase de reingreso de excedentes. Cuando las plazas no se puedan cubrir por ninguno de los procedimientos anteriores se podrá abrir el procedimiento de nueva incorporación.

Finalmente, si no se cubrieran por ninguna de estos procedimientos se podrá recurrir a la contratación directa.

Anualmente se publicarán las vacantes mediante al menos una convocatoria anual. Cada puesto de trabajo a cubrir se publicará en los tablones de anuncios, intranet corporativa y web CRTVE.

### 12.3 Convocatorias

Las bases de las convocatorias, con respecto a cada puesto de trabajo, fijarán:

- El procedimiento de cobertura
- El proceso selectivo y, en su caso, los criterios a valorar y baremos aplicables.
- Requisitos de participación
- Grupo Profesional, Ámbito Ocupacional y Ocupación tipo de los puestos ofertados
- Destino geográfico
- Requisitos de titulación, experiencia, competencias y aptitudes del puesto de trabajo exigibles en cada caso.

Se publicarán en la Intranet de RTVE, tablones de anuncios o en cualesquiera otros medios telemáticos que permitan asegurar su publicidad y facilitar la libre concurrencia.

Los baremos de calificación deberán estar establecidos antes del proceso de presentación de candidaturas.

Los requisitos de participación y perfil deberán cumplirse el día que expire el plazo de presentación de solicitudes.

#### Sistema de provisión.

El proceso se iniciará mediante la publicación del puesto o puestos de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12.3 y en el Anexo de directivos, mando orgánico y especial responsabilidad.

Para resolver la adjudicación del puesto, la Comisión de Empleo analizará las peticiones o solicitudes que en el plazo establecido al efecto se hubieren presentado. Los casos en los que se produzca un empate a puntos se resolverán adjudicando la plaza a una persona del sexo menos representado en el puesto de trabajo y en el caso de ser el mismo sexo, se resolverá por sorteo.

En la fase inicial, se presentarán todas las personas interesadas en cubrir los puestos de trabajo ofertados y las posibles vacantes que se generen por Traslados, Promoción Interna y Cambio de Ocupación Tipo. Una vez resueltas las plazas, se procederá a cubrir de la misma manera las vacantes que queden. En caso de no existir ningún candidato que cumpla estas exigencias, el puesto, en esta fase, se declarará desierto, y pasará a la fase siguiente.

### Artículo 13. Traslados

Traslado es el cambio de destino a un centro de la RTVE situado en distinta población, que obligue al afectado a fijar su residencia en otra localidad. El traslado puede ser voluntario, forzoso o convenido.

#### 13.1 Traslado forzoso

1. El derivado del resultado de la participación en una convocatoria de provisión de puestos por el procedimiento de traslado.
2. El que resulte de razones técnicas, organizativas o productivas del servicio, conforme a la legislación vigente.



3. Traslado de residencia del cónyuge o conviviente reconocido. Se tendrán en cuenta las situaciones acreditadas de agrupación familiar con el cónyuge o pareja de hecho, así como con hijos menores de 16 años.

CRTVE reconoce a favor de sus trabajadores fijos derecho a traslado cuando su cónyuge o conviviente reconocido, por razón de un traslado forzoso, deba fijar su residencia en otra localidad. Este derecho se ejercerá cuando exista centro de trabajo de CRTVE en aquella localidad o sus proximidades y hubiese plaza vacante en su plantilla.

En el traslado por exigencias del servicio se procurará atender a la idoneidad para el puesto y a las circunstancias personales y familiares del trabajador. La designación para el traslado recogido en el punto 2 no podrá recaer sobre un trabajador con antigüedad de cinco o más años en CRTVE.

4. Cuando lo solicite una víctima de violencia de género (Artículo 13.3), en virtud de lo establecido en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

### 13.2 Traslados convenidos y adscripciones temporales:

Se considera traslado convenido:

1. El que se efectúe de mutuo acuerdo entre RTVE y el trabajador. Sólo podrá aplicarse este procedimiento para cubrir puestos de mando orgánico, responsabilidad, confianza y los destinos en países extranjeros.
2. El que se produzca por exigencia del servicio en razón de vacante, hasta tanto ésta se provea reglamentariamente.
3. El derivado de la enfermedad del trabajador o de alguno de los familiares a su cargo o dependientes, a juicio de los servicios médicos de empresa de CRTVE y de la seguridad social. El así trasladado no ocupará plaza de plantilla en su nuevo destino.
4. Cuando, por separación o divorcio o fallecimiento del cónyuge, el trabajador con hijos a su cargo precise trasladarse a otra localidad a efectos de mantener la unidad familiar.
5. Adscripción Temporal: Se considera adscripción temporal de los trabajadores fijos o indefinidos que, de manera voluntaria y, por necesidades, tanto personales como de interés de CRTVE, pasan a ocupar de manera temporal puestos en destino geográfico distinto al suyo, durante el periodo máximo de un año. Una vez superado este periodo, se convocará esa vacante, pasándose a cubrir por el procedimiento establecido en el convenio para la provisión de vacantes. Este periodo se podría ampliar a un máximo de dos años por razones justificadas y por acuerdo de las partes en la Comisión de Empleo

Las condiciones del traslado convenido serán estipuladas libremente por ambas partes.

Para los casos 3 y 4, el traslado tendrá una duración inicial de seis meses, prorrogable a un año. Excepcionalmente para el caso 3, será ampliable hasta tres años durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba esa persona. Terminado este período, la persona podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva o se convocará esa vacante. La no existencia de plazas en el Centro de destino no será motivo de denegación del traslado cuando éste se encuentre debidamente justificado.

Durante el proceso de reserva de plaza, se podrá contratar de forma interina una persona sustituta para cubrir la vacante generada por la reserva de plaza. En el caso de que el traslado sea definitivo, esta vacante será cubierta mediante el proceso de provisión de vacantes del presente Convenio, extendiéndose la interinidad hasta la cobertura efectiva de la plaza al terminar el proceso.

Las condiciones del traslado convenido serán estipuladas por ambas partes, **que deberán ser comunicadas a la Comisión de Empleo.**

### 13.3 Procedimiento especial de traslado por violencia de género

Las víctimas de violencia de género que acreditando haber ejercitado las acciones cautelares pertinentes, o con sentencia judicial, que para hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, se vea obligada a abandonar el puesto de trabajo donde preste servicios, **cuando lo soliciten** tendrán derecho a un puesto de trabajo de su ocupación tipo y/o ámbito ocupacional que supongan un traslado geográfico **sin límite de tiempo durante los cuales la empresa tendrá la obligación de reservar el puesto de trabajo que anteriormente ocupaba esa persona. Terminado este período, la persona podrá optar entre el regreso a su puesto de trabajo anterior o la continuidad en el nuevo. En este último caso, decaerá la mencionada obligación de reserva o se convocará esa vacante.**

### 13.4 Traslado voluntario

Serán requisitos indispensables para poder solicitar el traslado voluntario los siguientes:

- Ser personal fijo o indefinido RTVE.
- **Tener la misma ocupación tipo** ~~Pertenecer al mismo Grupo Profesional~~ que la requerida para los puestos ofertados.
- **Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo. La exigencia de permanencia será de dos años si se trata de un segundo traslado o de cuatro años si se trata de un tercero o sucesivos traslados.**
- Cumplir con los requisitos del perfil de los puestos ofertados.

Las convocatorias de traslado voluntario se resolverán atendiendo a los siguientes criterios objetivos:

- Antigüedad:
  - Antigüedad en la empresa: **1** puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo **20** puntos.
  - Antigüedad en la ocupación tipo del puesto: **1** puntos por cada año de antigüedad en la misma ocupación tipo del puesto. Máximo **20** Puntos. **A estos efectos se tendrá en cuenta también el tiempo de antigüedad en la categoría profesional del anterior sistema de Clasificación Profesional si es la equivalente o incluida en la actual.**
  - Antigüedad en el registro de traslados: **1** puntos por año. Máximo **14** puntos.
- Enfermedad, discapacidad o dependencia del trabajador o de familiar hasta segundo grado de consanguinidad **o afinidad**

Este criterio se valorará exclusivamente cuando se aporte acreditación oficial del grado de discapacidad o dependencia que represente la enfermedad o discapacidad.

- **Agrupación familiar.** Se tendrán en cuenta las situaciones acreditadas de agrupación familiar con el cónyuge o pareja de hecho, así como con hijos menores de 16 años.

Los baremos para la valoración de los criterios de enfermedad, discapacidad o dependencia y agrupación familiar se detallan en el Anexo I de este convenio.

La adjudicación recaerá sobre el candidato que cumpliendo los requisitos obtenga mayor número de puntos. En el caso de empate entre la puntuación de dos o más candidatos las adjudicaciones se resolverán adjudicando la plaza a una persona del sexo menos representado en la ocupación tipo en CRTVE y en el caso de ser el mismo sexo, se resolverá por sorteo.

Los traslados se harán efectivos de forma inmediata. Sólo por motivos familiares u organizativos convenientemente motivados la incorporación al nuevo destino podrá extenderse a un plazo máximo de ocho meses, a contar desde el momento de la adjudicación del puesto.

## 2.-Valoración curricular:

El objetivo de la valoración curricular para adjudicación de vacantes en fase de traslado es determinar el grado de ajuste de cada candidatura a los requerimientos del puesto de destino, con el fin de que la adecuación sea la mejor posible, reduciendo el periodo de adaptación al puesto.

Identificación de factores: para realizar esta valoración se han identificado aquellos factores de la trayectoria profesional de las candidaturas en términos de experiencia profesional que permiten medir el grado de ajuste de su perfil a las características específicas del puesto de destino al que opta. Asimismo, se podrán valorar todos aquellos factores personales, familiares, de arraigo al destino y otros que los candidatos recojan en sus solicitudes. Los factores propuestos deberán ser objetivables o susceptibles de acreditación, lo que asegura la evaluación homogénea de todas las candidaturas. Por tanto, todos aquellos méritos profesionales y personales que no sean relevantes al puesto por no corresponder con sus requerimientos específicos, no serán tenidos en cuenta por quedar fuera del objeto de la valoración curricular señalada.

2.1.1.-Prestación de servicios en medio coincidente: se valorará la familiaridad y conocimiento del medio específico del destino (tv, radio, medios interactivos) adquirido por prestar servicios en la actualidad o haberlos prestado en su trayectoria profesional.

En las áreas donde se prestan servicios indistintamente, tanto para televisión como para radio o interactivos, se valorará este concepto para los medios que se acrediten.

La puntuación máxima del indicador será de -X- puntos resultantes de la asignación de puntos por el tiempo de duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

2.1.2.-Desempeño de puesto coincidente al ofertado: se valorará el conocimiento del puesto ofertado adquirido a través del desempeño de puestos de idéntico o análogo contenido tanto en la actualidad como en la trayectoria profesional del candidato.

La puntuación máxima del indicador será de -X- puntos resultantes de la asignación de puntos por la duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

## 2.2.-Factores personales y de arraigo en el destino solicitado

Se tendrán en cuenta aspectos no laborales del candidato que contribuyan a la estabilidad y permanencia en el destino, así como en el desempeño del puesto. La puntuación máxima en el factor será de -X- puntos, que se distribuye en tres indicadores:

### 2.2.1.-Motivos Formativos:

Para la Formación y/o continuación de los estudios relacionados con cometidos de especialidades profesionales de la CRTVE. La valoración de la formación se aplicará sobre aquellos contenidos relacionados con cometidos de especialidades profesionales de CRTVE. Se podrán considerar aspectos relevantes y de prestigio de la misma, si ello redundará en beneficio propio (mejora del desempeño o futura promoción) y de la empresa.

La valoración del indicador será de -X- puntos como máximo, según la tabla de aplicación.

2.2.2.-Arraigo a la zona geográfica: valora la vinculación que pudiera tener el candidato por ser el lugar de nacimiento o residencia habitual o anterior, y el grado de conocimiento de usos, costumbres, lengua autóctona.

La valoración de este indicador será de -X- puntos como máximo, según la tabla de aplicación.

La comisión de empleo podrá requerir a los candidatos la documentación justificativa de los motivos alegados en su solicitud de traslado.

El cómputo de la valoración curricular sobre el total de la valoración será de X puntos, de acuerdo con los siguientes criterios:

#### 1.- Experiencia laboral: (Máximo X puntos)

##### 1.1.-Medio coincidente: Hasta X puntos.

###### 1.1.1.-Más de 6 años: X puntos.

1.1.2.-Menos de 6 años: en proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.

##### 1.2.-Puesto coincidente: hasta X puntos.

###### 1.2.1.-Más de 6 años: X puntos.

1.2.2.-Menos de 6 años: En proporción al tiempo trabajado, considerando como fecha fin para realizar el cálculo la de presentación de solicitudes.

#### 2.- Factores formativos y de arraigo en el destino solicitado: (máximo X puntos)

##### 2.1.-Motivos formativos: Hasta X puntos.

2.1.1.-Formación, continuación estudios relacionados con cometidos de especialidades profesionales de CRTVE: hasta X puntos.

##### 2.2.-Arraigo a zona geográfica: hasta X puntos.

2.2.1.-Vinculación geográfica (cultural, lingüística, origen):

Hasta X puntos.

2.2.2.-Residencia habitual o anterior: X puntos.

#### **Artículo 14. Registro de traslados**

Para que pueda ser valorada la antigüedad de la solicitud para un destino en el registro de traslados en la resolución de las convocatorias de traslado, será requisito imprescindible estar inscrito previamente en el registro de traslados. Dicha inscripción podrá realizarse en cualquier momento, cumplimentando para ello el correspondiente modelo, con independencia de que en ese momento se hayan anunciado o no puestos para su provisión.

La inscripción en el registro por sí sola no tiene efectos para la adjudicación de los puestos que se puedan convocar, por lo que los interesados deberán solicitar su participación en las convocatorias de traslados que se publiquen.

Para aquellos candidatos que participen en las convocatorias y que no estén inscritos en el registro de traslados no se podrá valorar este criterio.

Las inscripciones en el registro tendrán una validez de tres años, tras los cuales deberán ser renovadas mediante comunicación escrita a través de la Intranet corporativa o bien, cuando no fuera accesible por encontrarse en situación de suspensión por incapacidad temporal, derivada de enfermedad común o accidente laboral o común, maternidad/paternidad, comisión de servicio o disfrute de vacación reglamentaria, por correo electrónico o correo ordinario, en el plazo de los tres meses anteriores a la finalización de este plazo de tiempo, en caso contrario causarán baja.

No se podrán inscribir en ningún caso en más de cinco destinos geográficos diferentes. En el caso de que cada destino se haya solicitado con fecha diferente, la valoración del criterio de antigüedad se realizará en función de la fecha de registro que conste para el destino ofertado.

Una vez adjudicada un puesto por convocatoria a un candidato causaran baja en el registro de traslados las inscripciones que tuviera hasta ese momento.

El registro de traslados será publicado en la Intranet, excluyendo los datos y las circunstancias personales concretas que haya alegado el personal y respetando la ley de protección de datos.

#### **Artículo 15. Indemnizaciones por traslado**

En los casos de traslado forzoso RTVE abonará:

- Los gastos de desplazamientos del trabajador y de las personas a su cargo, en los medios de transporte que en cada caso determine RTVE.
- Los de transporte de mobiliario, ropas, enseres domésticos y prima de seguro de transporte, que deberá figurar en la correspondiente factura, previa aceptación de presupuesto por RTVE.
- La cantidad que resulte aplicable a tenor del siguiente baremo:
  - a) A quien no tenga nadie a su cargo, una mensualidad.
  - b) A quien tenga a su cargo hasta dos personas, dos mensualidades.

- c) A quien tenga a su cargo más de dos personas y menos de cinco, tres mensualidades.
- d) A quien tenga a su cargo de cinco a ocho personas, cuatro mensualidades.
- e) A quien tenga a su cargo más de ocho personas, cinco mensualidades

- Una compensación mensual por vivienda, por tiempo máximo de cinco años, según tablas salariales anexas. A los efectos del presente artículo, las mensualidades serán la suma del salario base y complementos del mismo reconocidos en la fecha de la orden de traslado, sin que puedan aplicarse futuras revalorizaciones a dichos conceptos a los efectos de estas indemnizaciones.
- A los efectos establecidos en el punto 1, se considerarán personas a cargo del trabajador las incluidas ~~como beneficiarias en el régimen general de la seguridad social~~. Se entenderán como familiares dependientes del trabajador: el cónyuge, pareja de hecho legalmente constituida, los hijos menores de edad y mayores de edad con discapacidad o que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna, los menores de edad durante el periodo de acogimiento familiar y los hijos del cónyuge o pareja de hecho, que sean beneficiarios del empleado a efectos de Seguridad Social y no perciban prestación económica alguna. También tendrán tal consideración los padres del trabajador, siempre que dependan económicamente de éste.

En todos los casos de traslado convenido, se estará a lo que de común acuerdo hayan estipulado ambas partes.

#### **Artículo 16. Promoción/cambio de ocupación tipo**

Con el fin de promover la carrera profesional se podrá convocar la cobertura de puestos por el procedimiento de promoción/cambio de ocupación tipo cuando no se hayan cubierto mediante un proceso de traslados (azul).

Se entenderá que existe promoción interna cuando se produzca a través de este proceso el pase de un grupo o subgrupo (CC.OO) profesional a otro superior, y será cambio de ocupación tipo (azul) cuando no implique cambio de grupo o subgrupo (CC.OO).

La promoción interna y cambio de ocupación tipo (azul) se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo.

Podrán optar a estos procesos los candidatos que tengan una relación laboral con RTVE de carácter fijo o indefinido con una antigüedad de al menos dos años en el grupo profesional en el que esté encuadrado.

La adjudicación de estos puestos requerirá en todo caso la realización de un proceso selectivo, que podrá incluir pruebas, entrevistas, valoración de méritos o aptitudes profesionales que guarden relación con los puestos ofertados.

En las bases de cada convocatoria se definirán los requisitos de participación, el proceso selectivo, así como los criterios y baremos para valorar la idoneidad de los candidatos.

En cuanto a la antigüedad se darán los siguientes puntos:

- Antigüedad en la empresa: 2 por año con el límite de 10 puntos.
- Antigüedad en el grupo profesional inferior y mismo ámbito ocupacional o ámbito ocupacional análogo: 2 puntos por año con el límite de 10 puntos.
- Antigüedad en el grupo profesional inferior y distinto ámbito ocupacional: 1 punto por año con el límite de 5.

## **Artículo 17.- Nuevas incorporaciones**

Cuando no se hayan podido cubrir las plazas mediante los procedimientos anteriores se podrá realizar un proceso de nuevas incorporaciones.

Las convocatorias para la cobertura de estas plazas responderán en todo caso a los principios de publicidad, libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, incluyendo información sobre los puestos a cubrir, proceso selectivo, criterios de valoración y, en su caso, baremos aplicables.

En la convocatoria correspondiente se establecerán los requisitos de participación, así como el tipo de pruebas a través de las cuales se vaya a realizar el proceso selectivo, que en todo caso estará basado en criterios objetivos.

Podrán concurrir aquellos trabajadores que tengan en el momento de la convocatoria una relación laboral de carácter temporal con RTVE, o la hayan tenido en un periodo de cuatro años anteriores a la convocatoria. En las bases de cada convocatoria se establecerán las primas de puntuación aplicables a las candidaturas de personal con contrato temporal actual o anterior a la publicación de la convocatoria que, cumpliendo los requisitos, participe en la misma. Estas primas serán de aplicación cuando en las pruebas hayan alcanzado o superado la puntuación mínima de referencia que se establezca en las bases.

En cada convocatoria se tendrá en cuenta lo que establezca la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y su Inclusión Social o legislación vigente que la sustituya, en los procesos de selección de más de 20 puestos de trabajo, se reservará un 5% de las vacantes para su cobertura por este Colectivo. (CC.OO)

## **Artículo 18. Procedimiento especial de contratación en el sector público**

De acuerdo con lo previsto en el marco normativo de contratación de personal en las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, RTVE podrá contratar personal funcionario o laboral que tenga una relación preexistente de carácter fija o indefinida en el sector público.

Este procedimiento será de aplicación cuando se requieran perfiles profesionales específicos de los que no existan efectivos en la plantilla de personal fijo o indefinido de RTVE, o bien cuando existiendo no haya disponibilidad de los mismos para cubrir las necesidades organizativas.

## **Artículo 19. Contratación directa**

En el caso de no poder cubrir los puestos convocados por procedimientos de cobertura interna o de nueva incorporación, se procederá a la contratación directa por parte de la empresa, tras informar a la Comisión de Empleo.

## **Artículo 20. Principios generales de adjudicación de puestos**

Como principio general interpretativo del sistema de provisión de puestos de trabajo, para sustituir al personal que, tras un proceso selectivo, renuncie al puesto de trabajo o no supere el periodo de prueba, se procederá al llamamiento de la siguiente persona que habiendo aprobado tenga mayor puntuación. Las listas de puntuaciones obtenidas en ese proceso selectivo serán válidas durante un plazo de seis meses tras la fecha de publicación de las puntuaciones definitivas.

En todos aquellos procesos en los que se den evaluaciones o valoraciones entre diversos candidatos, se tendrá en cuenta la representación por sexos del puesto a cubrir de forma que, a igualdad de puntuación o valoración, se elegirá la candidatura cuyo género que se encuentre sub-representado en ese puesto.

Los casos en los que se produzca un empate se resolverán a través de sorteo (azul).

El plazo para la incorporación a la plaza será el señalado en el anuncio-convocatoria de la misma. Sólo por motivos familiares u organizativos debidamente justificados podrá extenderse a un plazo superior.

Una vez notificada a la Comisión de Empleo la obtención de alguna de las plazas a las que opte, conllevará la obligación irrenunciable de su aceptación.

La determinación de la unidad funcional corresponderá a la empresa, salvo que se hubiera especificado en la convocatoria de la plaza.

#### **Artículo 14.- Cambios de centro de trabajo en la misma provincia y organizativos**

1. Cuando el cambio de centro de trabajo, que no sea traslado, suponga algún perjuicio al trabajador y CRTVE no habilite medio de transporte desde el anterior centro de trabajo, dará lugar al pago mensual de una compensación a razón de los kilómetros que existan desde el anterior centro de trabajo de CRTVE hasta el nuevo centro de trabajo. Se podrán adoptar las medidas que las peculiaridades de cada centro exijan, mediante acuerdo entre la dirección y el personal afectado la representación de los trabajadores.

2. Trasvases de personal. Para el control de los trasvases de personal que pudieran producirse en virtud de la creación y fusión de sociedades en RTVE, ésta se compromete a observar procedimientos participativos en futuros posibles procesos de reordenación de sus plantillas de trabajadores, por creación de nuevas sociedades o integración de algunas de las existentes, dentro del marco que la Ley señale y acorde con los preceptos del Estatuto de los Trabajadores. De producirse, se crearía una comisión mixta y paritaria.

3. Cambios de Adscripción: Los cambios de adscripción deberán ser comunicados y justificados por necesidades organizativas al Comité de Empresa/ Delegados de Personal del Centro de trabajo, incluyendo destinos de salida y entrada y documento de la voluntariedad o no del trabajador/a afectado. En el caso de que este cambio suponga un cambio de centro de trabajo, se estará a lo dispuesto en el punto 1.

CGT: Considera que los cambios de adscripción dentro de la misma localidad tienen que asimilarse al procedimiento de traslados. En caso contrario, proponemos su regulación específica con este nuevo artículo:

#### Artículo xxx: Cambios de puesto o adscripción en el mismo destino geográfico

Debido a la necesidad de potenciar las acciones de reorganización interna en el ámbito de los recursos humanos, se podrán establecer los procesos de cobertura de puestos en un mismo destino geográfico y se llevarán a cabo de acuerdo al objetivo y principio básico de optimizar el rendimiento y adecuación de la plantilla de la CRTVE respetando siempre el principio de igualdad, mérito y capacidad.

El cambio de puesto o adscripción en el mismo destino geográfico se articulará mediante la realización de una prueba selectiva de carácter objetivo, debidamente publicitada en la Web de RTVE y en el Portal del Trabajador para asegurar la libre concurrencia y la igualdad de oportunidades. En la publicación del puesto se indicará las áreas de formación específica requerida para su valoración curricular



El proceso de cambio de puesto en el mismo destino geográfico podrá ponerse en marcha de forma independiente o dentro del proceso de dotación de puestos y provisión de vacantes de plantilla fija del artículo 12.

En caso de que el proceso se articule dentro del proceso de dotación de puestos y provisión de vacantes de plantilla fija del artículo 12, este proceso atenderá a los mismos requerimientos que el proceso de traslados referido en dicho artículo.

Cuando el proceso de cambio de puesto o adscripción en el mismo destino geográfico se produzca de forma independiente se ajustará a los siguientes criterios.

Los requisitos exigidos deberán cumplirse, como límite máximo, el día en el que expire el plazo de presentación de solicitudes.

Para resolver la adjudicación del puesto, la Comisión de Empleo analizará las peticiones o solicitudes que en el plazo establecido al efecto se hubieren presentado

Serán requisitos indispensables para poder solicitar el cambio de puesto o adscripción los siguientes:

- Ser personal fijo o indefinido de la CRTVE o de sus sociedades.
- Tener la misma ocupación tipo que la requerida para las plazas ofertadas.
- Acreditar una permanencia mínima de un año en su centro de trabajo.
- Cumplimentar en todos sus extremos el modelo oficial de solicitud que deberá presentar a la dirección de recursos humanos, o por cualquier otro método que se establezca en un futuro.
- Adjuntar, a petición de la comisión de empleo, todos los documentos acreditativos de los extremos alegados en la solicitud.

El cambio de puesto o adscripción se resolverá atendiendo a los siguientes criterios:

#### 1. Antigüedad:

(a) Antigüedad en la empresa. 1 puntos por cada año de antigüedad en la empresa. Máximo 12 puntos.

(b) Antigüedad en la ocupación tipo del puesto. 1 puntos por cada año de antigüedad en la ocupación tipo. Máximo 12 Puntos.

#### 2. Valoración curricular:

El objetivo de la valoración curricular para adjudicación cambios de puesto o adscripción es determinar el grado de ajuste de cada candidato a los requerimientos del puesto de destino, con el fin de que la adecuación sea la mejor posible, reduciendo el periodo de adaptación al puesto.

Identificación de factores: para realizar esta valoración se han identificado aquellos factores de la trayectoria profesional de los candidatos en términos de experiencia profesional que permiten medir el grado de ajuste de su perfil a las características específicas del puesto de destino al que opta.

##### 2.1 Experiencia y trayectoria laboral.

Evalúa la experiencia y trayectoria profesional por la cual el candidato ha adquirido habilidades y conocimientos profesionales prácticos relevantes para el puesto de destino al que opta. La puntuación máxima será de 15 puntos. Este factor se desglosa en dos indicadores de experiencia:

2.1.1 Prestación de servicios en medio coincidente: se valorará la familiaridad y conocimiento del medio específico del destino (tv, radio, medios interactivos) adquirido por prestar servicios en la actualidad o haberlos prestado en su trayectoria profesional.

La puntuación máxima del indicador será de 5 puntos resultantes de la asignación de puntos por el tiempo de duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

2.1.2 Desempeño de puesto coincidente al ofertado: se valorará el conocimiento del puesto ofertado adquirido a través del desempeño de puestos de idéntico o análogo contenido tanto en la actualidad como en la trayectoria profesional del candidato.

La puntuación máxima del indicador será de 10 puntos resultantes de la asignación de puntos por la duración del periodo de experiencia, según la tabla de aplicación.

## 2.2 Formación específica

Evalúa la formación específica por la cual el candidato ha adquirido habilidades y conocimientos profesionales prácticos relevantes para el puesto de destino al que opta y que se especifica en la convocatoria. La puntuación máxima será de 15 puntos según la tabla de aplicación.

La formación específica deberá ser formación reglada, o formación específica impartida por el instituto de RTVE.

Para su valoración se usará el crédito ECTS con una valoración de 25 horas por crédito.

Por cada titulación aportada se otorgará la siguiente puntuación

- de 1 a 5 créditos 2 puntos
- de 6 a 20 créditos 2 punto más
- de 21 a 60 créditos 2 punto más
- de 61 a 120 créditos 2 puntos más
- más de 121 créditos 2 puntos más

La formación reglada que no llegue al mínimo de 25 horas o un crédito se le otorgará una puntuación de 0.5 por cada fracción de 10 horas.

### **Artículo 21. Permutas. Concepto y efectos**

RTVE podrá autorizar la permuta entre trabajadores pertenecientes al mismo ámbito ocupacional con destino en poblaciones distintas, teniendo en cuenta las necesidades del servicio, la aptitud de los solicitantes de la permuta para desempeñar los puestos de sus nuevos destinos y demás circunstancias susceptibles de apreciación.

La permuta no da derecho a indemnización alguna y supondrá la aceptación de las modificaciones de retribución y otras a que pueden dar lugar los respectivos puestos de trabajo.

## **Artículo 22. Comisión de destino**

Se considera en comisión de destino a los trabajadores fijos que, por interés de RTVE, pasan a ocupar puestos no permanentes en organismos o entidades oficiales, nacionales o internacionales, debidamente autorizados por el director general corporativo, con carácter temporal.

Durante el tiempo de permanencia en comisión de destino, el trabajador afectado tendrá la consideración de activo en RTVE, con los derechos propios de su ocupación tipo y, en los casos en que así se establezca, las retribuciones correspondientes a la misma.

## **Artículo 23. Adaptación al puesto de trabajo del personal con capacidad disminuida**

El trabajador que, por tener su capacidad física o psíquica disminuida, no se halle en situación de prestar el rendimiento normal de su ocupación tipo podrá ser destinado a un puesto de trabajo adecuado a su capacidad disminuida, mientras ésta persista, conservando el derecho a las retribuciones de la ocupación tipo de procedencia. Para adoptar esta medida será preceptivo disponer de un informe de salud laboral.

Cuando las limitaciones para el desempeño de funciones propias de su ocupación tipo tengan el carácter de irreversibles de acuerdo con los informes de salud laboral, y el trabajador esté desempeñando funciones de una ocupación tipo diferente como resultado de un proceso de adecuación, podrá solicitar el cambio de asignación a dicha ocupación tipo.

## **Artículo 24. Situación especial de desvinculación voluntaria de la relación laboral por causa de incapacidad laboral.**

Cuando se produzca una situación de incapacidad permanente total o absoluta, y el expediente ante el organismo competente se haya tramitado a instancias del interesado, se abonará en el momento en que la incapacidad sea reconocida por dicho organismo y se cause baja en RTVE las siguientes ayudas:

1. En el caso de que el trabajador afectado tenga, en la fecha de reconocimiento de la incapacidad permanente, entre 50 y 55 años, RTVE abonará al trabajador el 20 % de su base reguladora, hasta que el citado trabajador cumpla la edad de 55 años.
2. En caso de que el trabajador afectado tenga más de 55 años, RTVE abonará una cantidad a tanto alzado equivalente a una mensualidad de su salario bruto por cada año que le falte al trabajador hasta cumplir la edad legal de jubilación que en cada caso proceda, con un máximo de un año de salario.

Durante el periodo en que se sustancie el procedimiento de reconocimiento de la incapacidad, RTVE podrá ofrecer al trabajador un puesto de trabajo adaptado a su capacidad profesional real. Si el trabajador acepta, el cambio de puesto supondrá la aceptación de las retribuciones y condiciones del nuevo puesto. Sobre esta medida será oída la representación del personal y el servicio médico de RTVE.

## **Artículo 25. Requisitos generales para el acceso a la RTVE**

Serán requisitos generales para optar al ingreso en RTVE:

- Tener la mayoría de edad laboral, con los requisitos y garantías establecidas en el estatuto de los trabajadores y normativa legal vigente.

- No padecer enfermedad o limitación física o psíquica que sea incompatible con el desempeño de las funciones del puesto al que se opta.
- Poseer la titulación específica y cumplir los demás requisitos que para el desempeño de cada ocupación tipo y profesión exija el convenio, las disposiciones vigentes sobre trabajadores de radiotelevisión y de otras actividades.

### **Artículo 26. Reingreso de excedentes**

El personal excedente gozará de un derecho de reingreso en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, siempre que el perfil profesional del empleado excedente se ajuste a los requerimientos del perfil del puesto que se pretenda cubrir.

Además, deberá haber comunicado a la empresa fehacientemente, su deseo de reingreso.

El trabajador reincorporado regresará a la situación de excedencia caso de que, en el plazo de tres meses desde la reincorporación tras la excedencia, no acredite poder desempeñar las funciones propias del puesto.

Este principio se aplicará tanto a las situaciones de excedencia voluntaria que en el futuro se puedan producir como a las existentes a la fecha de la firma del presente convenio.

### **Artículo 27. Contratación temporal**

La contratación de personal para atender necesidades de carácter temporal correspondientes a funciones propias de las ocupaciones tipo de RTVE recogidas en el convenio colectivo, se realizará de acuerdo con lo que se dispone en este artículo, y siempre dentro del marco de la legislación laboral vigente.

La dirección de RTVE determinará las necesidades temporales a cubrir y la forma de cobertura más idónea en cada caso, atendiendo a la disponibilidad de recursos internos y de presupuesto, así como a la normativa y límites aplicables al sector público o a RTVE en materia de contratación temporal. Será, asimismo, responsable de la búsqueda, selección y propuesta de candidatos para su contratación.

La selección de candidatos responderá a criterios de titulación, conocimientos profesionales, experiencia y aptitudes que requiera el puesto, además de las características organizativas y temporales del mismo.

Como resultado serán seleccionados los candidatos que presenten mayor ajuste al perfil del puesto y características del contrato, con independencia del supuesto por el que hayan accedido a la bolsa de empleo temporal.

#### **27.1 Organización y funcionamiento de la bolsa de empleo temporal**

Los candidatos propuestos para contratación temporal provendrán preferentemente de la bolsa de empleo temporal constituida a tal efecto.

En caso de no encontrar en esta bolsa de empleo candidatos para el puesto por no estar estos disponibles, no estar interesados en la oferta, o bien porque se trate de una especialidad profesional o formación de la que no existan candidatos registrados, se podrá recurrir a realizar búsquedas a través de otros medios como los servicios de empleo público de cada comunidad autónoma, colegios profesionales, centros formativos con los que RTVE tenga convenio o que impartan la formación especializada requerida, o por cualquier otro procedimiento habitual en selección para disponer de los candidatos idóneos.

En los contratos de trabajo para obra o servicio determinado, los de interinidad, eventuales y de prácticas la representación de los trabajadores informará, en el plazo máximo de cinco días naturales, sobre la candidatura propuesta, entendiéndose informados favorablemente en caso de no emitirse informe alguno. Dicho informe no tendrá carácter vinculante.

A tal fin, se facilitará a la representación legal de los trabajadores información sobre las propuestas de contratación temporal que se pretendan realizar en cuanto al tipo de contrato, duración del mismo (en los casos que esta sea previsible), ocupación tipo, destino orgánico y geográfico del puesto, empleado sustituido (en el caso de interinidades) candidato propuesto, origen del mismo (forma de acceso a la bolsa de empleo, procedimiento de búsqueda fuera de bolsa de empleo), así como datos de la formación por la que se le contrata.

## **27.2 Acceso a la bolsa de empleo temporal**

Los candidatos accederán a la bolsa de empleo temporal a través de alguno de los siguientes supuestos:

- a) Haber superado la puntuación mínima establecida para acceder a dicha bolsa en exámenes de acuerdo con el sistema de provisión de puestos de trabajo en los que no se haya obtenido plaza como personal fijo.
- b) Haber superado una prueba específica de acceso a dicho banco. En dicha prueba participarán los representantes legales de los trabajadores en forma y número que se determine en cada caso, siguiendo el modelo de composición de los tribunales del sistema de provisión.
- c) Haber realizado prácticas formativas en RTVE a través de los distintos convenios de colaboración suscritos por la Corporación con centros de enseñanza que impartan y expidan titulaciones académicas de grado, postgrado o ciclos formativos de grado superior. El periodo mínimo de realización de prácticas formativas será de dos meses ininterrumpidos, con posibilidad de ser ampliado a un máximo de tres (de común acuerdo entre las partes).

Para realizar prácticas en RTVE será requisito imprescindible que los alumnos estén realizando el último curso de la titulación en la que están matriculados. El contenido de las prácticas estará directamente relacionado con dicha titulación. La realización y superación satisfactoria del periodo de prácticas dará derecho a la inclusión en la bolsa de empleo, para lo cual RTVE expedirá el correspondiente certificado acreditativo.

La inclusión se hará efectiva cuando el alumno cumpla los siguientes requisitos:

- Finalización de los estudios y obtención del título por el que ha realizado las prácticas, que le habiliten para ser contratado en RTVE.
- Presentación del título o, en su caso, del documento que acredite que está en posesión del mismo, y de la documentación que se le requiera en un plazo inferior a un año a partir de la fecha de finalización de las prácticas.

Con carácter previo al inicio de las prácticas formativas, se enviará al Comité Intercentros de RTVE, Comités de Empresa y delegados de personal correspondientes la relación de alumnos que realizarán las mismas. En dicha relación constarán los siguientes datos:

- el convenio de colaboración del que provienen
- destino en donde se realizarán las prácticas
- duración prevista de las mismas
- tutor responsable de RTVE.

Esta información podrá ser solicitada por los sindicatos con representación en el Comité Intercentros de RTVE.

- d) Personas contratadas laboralmente en RTVE que hayan superado el periodo de prueba y que hayan sido seleccionadas a partir de procesos concretos de búsqueda según perfil, aportadas por los servicios públicos de empleo, centros de formación o colegios profesionales, o bien por otros medios habituales reconocidos, para puestos o perfiles de difícil cobertura.
- e) Personal seleccionado por Recursos Humanos a partir de solicitudes de empleo presentadas en RTVE (base externa), valorándose al respecto el expediente académico, formación complementaria y experiencia profesional del interesado, cuya verificación podrá constatarse por los procedimientos que, en cada caso, se consideren oportunos.

Previamente a su inclusión en la bolsa de empleo temporal, una vez concluido el contrato inicial de los candidatos pertenecientes a los supuestos d) y e), se informará a la Comisión de Empleo en reunión convocada al efecto.

La permanencia de los candidatos en la bolsa de empleo temporal será de tres años naturales desde su inclusión, o desde la fecha de finalización de la última relación laboral con la corporación RTVE.

No obstante, por no tener candidatos en número suficiente para la cobertura de determinadas ocupaciones tipo y/o destinos geográficos, este plazo podrá ampliarse, con carácter excepcional, en aquellas ocupaciones tipo, destinos y perfiles en los que esta medida pudiera restar operatividad a la bolsa de empleo temporal.

El referido limite puede ampliarse por periodos de dos años en aquellos casos en los que el interesado acredite fehacientemente haber prestado en otras empresas, o por cuenta propia, servicios profesionales correspondientes a las ocupaciones, funciones o titulación que ostenta en la bolsa de empleo temporal durante, al menos, seis meses, en el periodo de inactividad laboral en RTVE.

La Comisión de Empleo será informada de estas ampliaciones.

Con carácter general, se establecerá una acción positiva para que, a igualdad de méritos y competencia, se proponga el contrato en una determinada ocupación tipo a la persona del sexo menos representado en la misma en RTVE.

Todas las actualizaciones que se produzcan en el mantenimiento y actualización de la bolsa de empleo temporal se publicarán y estarán disponibles para su consulta en la Intranet corporativa.

## **Artículo 28. Pruebas médicas y psicológicas**

Será exigencia común a todo el personal antes de incorporarse a RTVE la de someterse y superar un examen médico adecuado al trabajo a realizar.

Igualmente, el personal de nuevo ingreso y quienes opten a un nuevo puesto de trabajo vendrán obligados a someterse a las pruebas médicas y psicológicas que se determinen para aquél, cualquiera que sea el procedimiento de ingreso o adscripción al puesto y la duración de su relación laboral.

Las previsiones de este artículo se ajustarán a las prescripciones de la legislación vigente en cada momento.

### **Artículo 29. Comités de valoración de pruebas**

Se constituirán comités de valoración generales o específicos para la realización de las pruebas selectivas de carácter teórico-práctico que requieran las convocatorias de los procedimientos de provisión de puestos incluidos en este capítulo.

Los comités de valoración estarán integradas por personal cualificado en cada caso con un máximo de ocho componentes. De estos, cuatro serán designados por parte de la Dirección de la Empresa, y otros cuatro serán designados por el Comité Intercentros, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, de entre trabajadores de la misma ocupación tipo o superior a la de los puestos convocados, siempre que dicha ocupación tipo superior se encuentre dentro del mismo ámbito ocupacional que la plaza convocada, y que dicha titulación no sea habilitante.

La composición de cada una de las partes que integran los comités de valoración de pruebas respetará el principio de paridad entre hombres y mujeres.

Las decisiones en el ámbito de actuación de los comités de valoración de pruebas se tomarán teniendo en cuenta la ponderación del voto de cada una de las partes (RIT y empresa) que, en este caso, será idéntica a la de la Comisión de Empleo.

Asimismo, cualquiera de las partes que expresamente lo indique, podrá delegar el voto en alguno/s de sus representantes.

La composición de cada comité de valoración se hará pública con la suficiente antelación. Los componentes del comité en ningún caso podrán estar ligados con alguno de los candidatos con vínculos de parentesco o interés de parte.

Corresponde a los comités de valoración:

- Administrar las pruebas establecidas.
- Valorar las actuaciones y ejercicios.
- Levantar acta de sus sesiones.

### **Artículo 30.- Comisión de empleo**

1. La comisión de empleo estará compuesta por 10 miembros por parte de la empresa y 5 en representación de los trabajadores designados por los miembros del CI, respetando la proporcionalidad de la representación sindical, y fijando como objetivo que la composición de cada una de las partes que la integran respete el principio de paridad entre hombres y mujeres.

2. El objetivo y finalidad de la comisión es realizar una labor de control de las actuaciones realizadas en materia de provisión de plazas por parte de la empresa. Para el cumplimiento de esta finalidad, la empresa entregará la información necesaria para ésta comprobación:

2.1.-Ser informada previamente de los puestos de trabajo que se pretendan cubrir.

2.2.-Conocer las solicitudes participantes en cada proceso.

- 2.3.-Conocer y debatir los requisitos y baremos en los casos en los que sea exigible.
- 2.4.-Estudiar cuantas solicitudes se presenten y proponer la adjudicación de plazas, así como promover la creación de los comités de valoración específicos.
- 2.5.-Ser informados, antes de las pruebas, de los baremos aplicables, así como ser informados de las puntuaciones obtenidas por cada uno de los presentados a las pruebas antes de su publicación.
- 2.6.-Levantar acta sobre la propuesta de adjudicación de las plazas.
- 2.7.-Conocer cuantas alegaciones o aclaraciones sean realizadas por quienes participen en el proceso.
- 2.8.-Decidir sobre las alegaciones presentadas y levantar acta de las mismas.
- 2.9.-Ser informada de las personas que no superen las pruebas médicas y psicológicas.
- 2.10.-Ser informada en caso de que algún trabajador no supere el periodo de prueba.
- 2.11.-Ser informada sobre la denegación de las permutas solicitadas por los trabajadores.
- 2.12.- Recibir anualmente información sobre el personal en situación de excedencia.

Los acuerdos de la comisión se adoptarán por mayoría simple.

### **Artículo 31.- Período de prueba**

1. La contratación de personal se hará siempre a título de prueba de acuerdo a los siguientes criterios:
  - Las contrataciones con duración superior a seis meses, se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de tres meses.
  - Las contrataciones con duración igual o inferior a seis meses, así como las de duración incierta (interinos o por obra o servicio), se harán siempre a título de prueba por un período máximo de trabajo efectivo de un mes.
2. Durante este período, tanto el trabajador como RTVE podrán poner fin a la relación laboral, sin necesidad de preaviso y sin que ninguna de las partes tenga derecho por ello a indemnización alguna, salvo al percibo de las retribuciones devengadas.
3. En el informe sobre el periodo de prueba del trabajador, su mando orgánico evaluará su rendimiento laboral y su inserción en el grupo socio-laboral. Para ello tendrá en cuenta los informes tanto de sus compañeros de trabajo como de la representación legal de los trabajadores. Dicho informe deberá ser emitido en el plazo máximo de siete días naturales desde que se solicite el mismo.
4. Transcurrido satisfactoriamente el plazo de prueba, a los trabajadores fijos se le computará dicho período a todos los efectos. Los interinos, eventuales y temporales, seguirán manteniendo su relación laboral con RTVE hasta el término señalado de su contrato.